







م. رانيا اسلام الحرايزة

٢٣ نوفمبر ٢٠٢٤



لوحة احتراق مجلس السادة والعموم لـ الفنان ويليام تورنر ١٨٣٤-١٨٣٥ م

# ماذا حصل !

- انتشر السنوات السابقة مفهوم محاولة الحفاظ على الموظف من خلال الاهتمام بصحته الجسدية والنفسية والترفيهية من قبل أصحاب العمل.

- لتخفيف وطأة الضغط المهني عليه بسبب تجارب سابقة لمنظمات مختلفة انتهت بالفشل من خلال انخفاض الإنتاجية لدى موردها البشري، وخسارتها إياه














# انخفاض الانتاجية





## ماذا حصل !

- وعليه نقوم بعرض الاحتراق الوظيفي، الذي يعد مرض نفسي ينشأ داخل بيئة العمل، لتفاديه وحله
- ومتعارف عليه بتبلد الشعور، وقد يتشابه مع أعراض الاكتئاب وفقدان الدافع والتعب الشديد.

















١ ٢ ٣ ٤ ٥ ٦ ٧ ٨

الخاتمة


أسئلة
مهمة

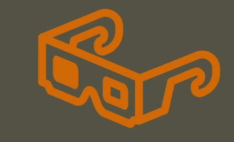



# لماذا زادت الأمراض النفسية؟

- لم يكن هناك قدرة على رصدها والتعرف عليها
- نحن نعيش الآن المدى البعيد الخاص بالسنوات السابقة

- ونعيش المشاكل التي كان يتم التحذير منها، فنلاحظ في هذا الزمن تَبعاتها، وآثارها السلبية التي تراكمت مع الوقت.

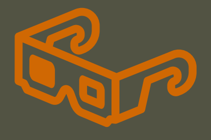
## سؤال ١








سؤال ١



# لماذا زادت الأمراض النفسية؟

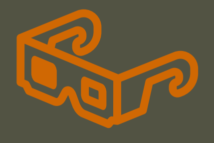
- فانحسرت قدراته في حل المشكلات المختلفة التي تواجهه، فلم يعد البشريّ الآن كسابق عهده، ما أثر على صحته النفسية، والجسدية

الاعتماد الكُلي على التكنولوجيا ← فقدان التفكير العميق ← انحسار المهارات الأساسية






## سؤال ١



# لماذا زادت الأمراض النفسية؟

- أن التكنولوجيا قد أحدثت فجوة بين الفرد، ومهاراته الأساسية في التفكير، فصار بسبب اعتماده على التكنولوجيا، والبحث السريع لحل مشكلاته غير قادر على التفكير بشكل عميق؛ للخروج بحلول تناسب ظروفه، وشخصيته.

الاعتماد الكُلي على التكنولوجيا ← فقدان التفكير العميق ←







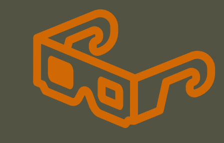


# ما هي تَبعات الأمراض النفسية؟

بشكل عام

هي خروج الحالة النفسية عن سلوكها السويّ، ما يسبب شقاء الفرد وتعطل حياته








# لماذا نتحدث عن الاحتراق الوظيفي؟

- يؤثر بشكل سلبي على الصحة النفسية للفرد العامل
- ما يُضعف أدائه الوظيفي
- ما يقلل من الإنتاجية
- ويدمر الأهداف المهنية المرجو الوصول إليها
- تحدث عدوى حقيقية في سوء السلوك بين زملاء العمل
- خسارة المنظمة لموردها البشري نفسه

## مقدمة






العمل

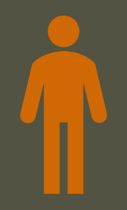



# ما هو؟ العمل

فالعمل هو: نشاط يتقنه الفرد داخل المنظمة، يقوم به ضمن مدة التزام متفق عليها، ويتقاضى بمقابلها مردود مادي، ومعنوي، ضمن قواعد سلوكية، وتنظيمية، وبيئية محددة تحفظ حقوق جميع الأطراف مع توفر امتيازات، وصلاحيات مختلفة.

- إذ يعتمد العمل بشكل رئيسي على المورد البشري، والنفس البشرية بطبيعتها غير قابلة للتحكم، والسيطرة بسهولة
- لكن يمكن الحد من آثار سلوكاتها السلبية، باستخدام استراتيجيات معينة تنطوي تحتها فهم عميق للفرد، وظروف العمل المختلفة.











- الاداء الوظيفي هو: كمية وجودة إنجازات الفرد في تحقيق الأهداف المهنية.

- ويتم تقييم الأداء الوظيفي داخل العمل للحرص على بلوغ الأهداف المهنية الخاصة بالمنظمة ويتم مقارنتها مع ما تم إنجازه.

- وفي حال كانت المقارنة متطابقة تستمر العملية إلى تطوير أهداف المنظمة، وتطوير قدرات الفرد في آن واحد.











- وفي حال حصول العكس يتم رصد المشكلات التي تم كشفها بالتقييم، وإعادة تنظيم كل الأقسام، ووضع حلول للحد منها مع إدخال برامج علاجية، ووقائية مختلفة.

➢ والمشكلة الحقيقة هنا، أن يتم تجاهل هذا التقييم من قبل المنظمة، وخسارة الفوائد التي تعود منه عليها، فيؤخذ التقييم شكليًا، ما يسبب بتراكم المشكلات، ويزداد تعقيدها.



جمعية التفكير الثقافي
للموهبة و الإبداع
Cultural Thinking
for Giftedness and Creativity society










جمعية التفكير الثقافي
للموهبة و الإبداع
Cultural Thinking
for Giftedness and Creativity society

# مشاكل العمل

وبيئة العمل حالها كحال كل البيئات المختلفة يوجد فيها تحديات، وصعوبات يجب رصدها، ومواجهتها.

إذ أنها تواجه مشكلات تسبب في:

- عجز الفرد عن الاستمرار في وظيفته
- فيهمل عمله
- ويصاب بالفتور لأنه فقد دافعه تجاه العمل
- وبالتالي يتخلى عن المنظمة





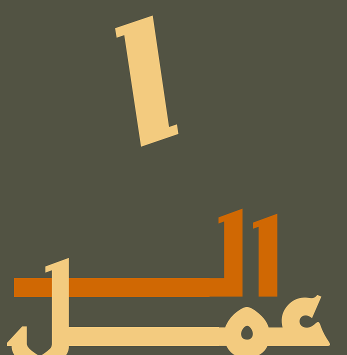



# مشاكل العمل

هذا من شأنه أن يخل بسمعة المنظمة في السوق لأن تخلي الموظفين عن الوظيفة:

- هو لا بد نفاد صبر الفرد للعمل بهذه البيئة بالذات
- وتعد المنظمة حينها لا تمتلك الكفاية المطلوبة
- لترفع من مستوى، وجودة بيئتها المهنية
- فما بالك بالخدمة التي تقديمها للعملاء!
- وعليه تفقد موردها البشري تدريجيًا حتى تسقط







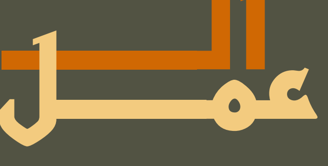

# مشاكل العمل

- وهذا سيناريو لا يفضله لا أصحاب الأعمال
- ولا حتى الأفراد أنفسهم
- فكليهما يسعيان نحو الاستقرار الوظيفي
- ونجاح المنظمة، والوصول لجميع الأهداف التي تحقق ذلك



جمعية التفكير الثقافي
للموهبة و الإبداع
Cultural Thinking
for Giftedness and Creativity society











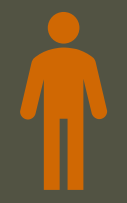



- كل هذه المشاكل في الشكل، قد تخرج من غياهب ما يسمى بالاحتراق الوظيفي
- وما إن اتسعت رقعة هذه الظاهرة، في مختلف المنظمات المعنية بالتوظيف، وتقديم الخدمات، سوف تسبب دمار حقيقي في البنية المجتمعية المهنية، وتمنع تطورها، وازدهارها، واستمرارها.













# الضغوط المهنية

إذ أن الاحتراق الوظيفي يُعد تراكمات من الضغوط التي استمرت لمدة زمنية طويلة، ويكون امتدادها لسنوات دون القدرة على حلها أو مواجهتها.




الضغط هو: حالة من غياب التوازن النفسي، والعضوي، وهذا الإخلال في التوازن نفسيًا، ينشأ من مشاعر كالتوتر، وعضويًا كارتفاع ضغط الدم. وتنشأ هذه الحالة بشكل عام بسبب تفاعل الفرد مع عناصر الضغط







الضغوط الـمهنـية








عناصر الضغط :

- المثيرات، وهي: المواقف التي سببت تهديدًا للفرد.
- الاستجابة، وهي: تمثل ردود فعل الفرد
- التفاعل، وهو: نتاج العنصرين السابقين، وتفاعل الفرد مع المثيرات وردة فعله ما نتج عن هذا التفاعل من تصرف سوي أم غير ذلك.




عناصر الضغط المهني



جمعية التفكير الثقافي للموهبة و الإبداع

Cultural Thinking for Giftedness and Creativity society




الضغوط المهنية








- ومصدر هذا الضغط يعتمد على كل من الفرد نفسه، وعمله، وأي بيئات أخرى خارج عمله
- ويُعتقد أن الحل الأولي لتخفيف الضغط هو، التوازن بين هذه المصادر، والفصل بينها بطريقة مرنة
- للتكيف مع مسؤولياتها، واحتياجاتها، وهذا حل يعتمد بالدرجة الأولى على الفرد



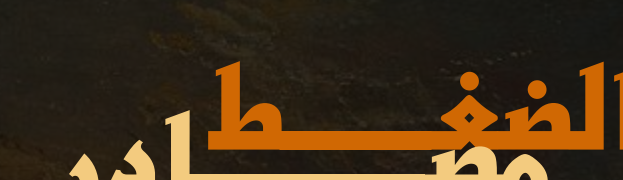
جمعية التفكير الثقافي
للموهبة و الإبداع
Cultural Thinking
for Giftedness and Creativity society



الضغوط المهنية








| خارج بيئة العمل | العمل | الفرد |
|---|---|---|
| الظروف الأسرية | صراع الدور | إدراكه للضغط |
| الظروف الاقتصادية | غموض الدور | قدرته على التكيف |
| الكوارث الطبيعية والحروب | متطلبات تفوق قدرته | تفسيره للضغط |

مصادر الضغط المهني







الضغوط المهنية








- ويرافق هذا الضغط مجموعة من الآثار التي تختلف من موظف إلى آخر، من ناحية طريقته على إدارتها، والتكيف معها.
- وتكون هذه الآثار إيجابية ضمن المجال الطبيعي الصحي للضغوط التي تأخذ الفرد إلى مستويات جديدة من مهاراته، وتطورها



جمعية التفكير الثقافي للموهبة و الإبداع

Cultural Thinking for Giftedness and Creativity society




الضغوط المهنية








الآثار الإيجابية

- التحفيز
- زيادة التركيز
- التعبير عن المشاعر والإنفعالات
- التركيز على نتائج العمل



جمعية التفكير الثقافي للموهبة و الإبداع

Cultural Thinking for Giftedness and Creativity society




الضغوط المهنية








- مهارات الذكاء العاطفي الذي يمكّنه من إدارة الضغط، والسيطرة على المشاكل
- والقدرة على التوافق  مع ظروف العمل؛ إذ يمّكنه أيضًا من إدراك أنه في حالة ضغط، ويهيئ نفسه لمقاومتها، والتعامل معها







الضغوط المهنية








ولكن في حالة لم يستطع الفرد السيطرة على الضغوط، إما لأنه:

- لا يملك المهارات الأساسية للتعامل مع المشكلات
- أو حتى بسبب كثرة متطلبات العمل التي تفوق تحمله، وقدراته
- فإن الآثار السلبية تبدأ بالظهور، كمستوى عالٍ من الضغط، وكإشارات أولية للاحتراق الوظيفي
- فيفقد قدراته الأساسية، والتي منها: التكيف مع الضغط، وإدارة القلق، والتنظيم، وإدارة الوقت، وغيرها.





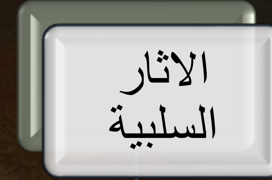


الضغوط المهنية








- على الفرد
  - جسدية
  - نفسية
  - سلوكية
- على العمل
  - سوء العلاقات
  - جودة الانتاج
  - انخفاض السمعة







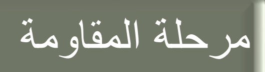












**مرحلة الخطر/التهديد**

- يدرك فيها الفرد بوجود متطلبات كثيرة، لكنه قادر على مواجهتها.

**مرحلة المقاومة**

- تزيد المتطلبات عن طاقة الفرد، ولكنه يحاول السيطرة عليها.

**مرحلة الاجهاد**

- فقدان السيطرة على إدارة الضغوط ما أدى إلى الانهاك.

مراحل الضغط المهني



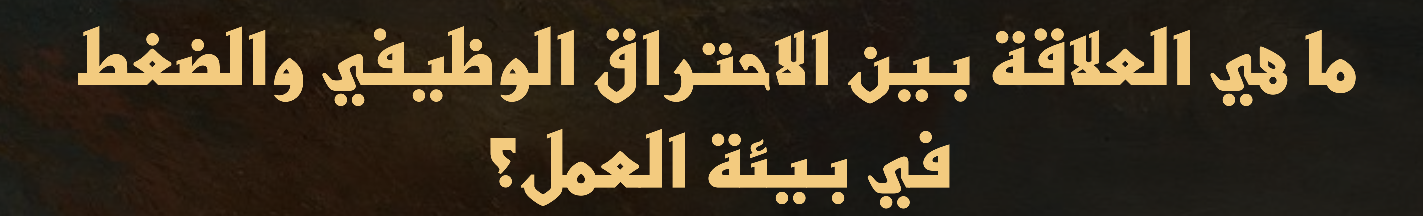




الضغوط الـمهنية








فكما نلاحظ، أن هناك علاقة بين الضغط المستمر وبين بلوغ الاحتراق الوظيفي:

١. الضغط المستمر
٢. البقاء في مرحلة المقاومة لسنوات
٣. الانتقال إلى مرحلة الانهاك







الضغوط المهنية







جمعية التفكير الثقافي
للموهبة و الإبداع
Cultural Thinking
for Giftedness and Creativity society



## الضغوط المهنية





# ما هي العلاقة بين الاحتراق الوظيفي والضغط في بيئة العمل؟

الضغط

الآثار السلبية للضغوط

التهديد

المقاومة

الاجهاد

مؤشرات الاحتراق الوظيفي

بدء الاحتراق الوظيفي

# ما هي العلاقة بين الاحتراق الوظيفي والضغط في بيئة العمل؟

| | الضغط المهني | الاحتراق الوظيفي |
|---|---|---|
| المدة(مرحلة المقاومة) | مؤقتة/شهور | مستمرة/أكثر من سنة |
| آثاره | إيجابية وسلبية | سلبية فقط |
| الدافعية | موجودة | غير موجودة |
| النظرة تجاه العمل | إيجابية | سلبية دائمًا |
| | الرغبة بإنجاز الأهداف | الرغبة بترك العمل |







الضغوط المهنية





# ما هي العلاقة بين الاحتراق الوظيفي والضغط في بيئة العمل؟

- ولا ينتهي الاحتراق الوظيفي بانتهاء العمل أو المدة الزمنية المطلوبة لإنجازه
- بل يستمر أينما حل الفرد، حتى لو كان خارج بيئة العمل
- وبسبب ترابط هذه العلاقة بينهما فمراحل ومصادر الضغط والاحتراق نفسهم تقريبا



جمعية التفكير الثقافي
للموهبة و الإبداع
Cultural Thinking
for Giftedness and Creativity society




الضغوط المهنية






الاحتراق الوظيفي




- الحَرق هو: إصابة الجلد بلهب النار، وحَرقه بالنار يعني جعل النار تؤثر فيه أثرها المعهود، فأصابه بها، في حين احترق قلبه يعني اشتد ألمه.

- إن لفظ الاحتراق معروف كيميائيًا بأنه؛ تفاعل بين مادتين أو أكثر تُستهلك فيه جميع المواد، وينتج عنه حرارة، ودخان مخلفًا وراءه رمادًا.
















# معنى المصطلح

- والاحتراق الوظيفي يعد تعبير مجازي عما يحصل لموارد الفرد الرئيسية في بيئة العمل

- ويقصد بالموارد هي: الطاقة النفسية التي تساعده في القيام بشتى أنواع الأعمال مثل: التواصل وحل المشكلات والمثابرة وإدارة الوقت والتكيف مع الظروف المختلفة، وغيرها.






























- وتعريف الاحتراق النفسي يختلف حسب المفهوم الذي تود أن تعرّفه به
- فقد تعرّفه بسبب أول الملاحظات التي حصل عليها الباحثون، والتي تتحدث إما عن تغير سلوك الفرد أو انخفاض الدافع لديه أو الأعراض التي تظهر له
- في حين أنك قد تعرّفه من خلال أبعاده الثلاث
- وقد تعرّفه أيضًا إداريًا من خلال المساوئ العائدة على المنظمة
- وقد تعرّفه اقتصاديًا من ناحية انخفاض الانتاجيّة




فالاحتراق الوظيفي هو:

مرض نفسي يتغيّر فيه سلوك الموظف المتميّز سلبًا؛ لوقوعه بحالة مستمرة من الانهاك، والاستنزاف، فينتج عنه نضوب في موارده الداخلية، وذلك يسبب بخسارته لمهاراته وقدراته، وبالتالي يتدنى اداءه الوظيفي ما يسبب بانخفاض الإنتاجية داخل المنظمة

















إن مصطلح الاحتراق الوظيفي عبر ثلاثة مراحل، وهي كالآتي:

١. بداية الستينات، ( الوهج المنطفئ)

المجال الصناعي



انخفاض الأداء للأفراد المتميزين بأدائهم الوظيفي



Flame out
الوهج المنطفئ











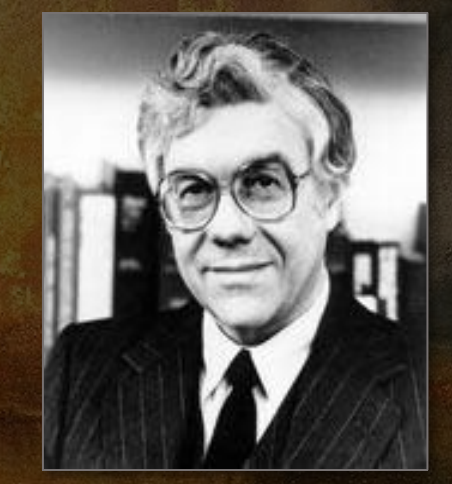






إن مصطلح الاحتراق الوظيفي عبر ثلاثة مراحل، وهي كالآتي:

٢. بداية السبعينات، (الاحتراق الوظيفي)



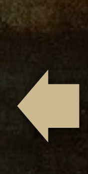
Herbert Freudenberger

المجالات الانسانية



انخفاض الأداء للأفراد المتميزين بأدائهم الوظيفي

مقالة لهربرت فرودنبرجر ١٩٧٤



Burn out الاحتراق الوظيفي














# تاريخ المصطلح

إن مصطلح الاحتراق الوظيفي عبر ثلاثة مراحل، وهي كالآتي:

٣. ثم قامت كريستينا ماسلاك بوصف هذا الاحتراق الوظيفي بأبعاده الثلاث، وربطته بالمرض ووضعت مقياس للاحتراق الوظيفي



Christina Maslach

المجالات التي تتعامل مع الجمهور بشكل مباشر



أبعاد الاحتراق الوظيفي ( كريستينا ماسلاك)



مقياس ماسلاك للاحتراق الوظيفي
















جمعية التفكير الثقافي
للموهبة و الإبداع

*Cultural Thinking*
*for Giftedness and Creativity society*











# أسباب الاحتراق الوظيفي

- نوع الوظيفة
- غياب واقعية الأهداف المهنية
- غموض الدور
- صراع الدور
- صراع القيم والمبادئ
- انخفاض الرضا الوظيفي
- سوء العلاقات
- ثقافة المنظمة
- أسلوب الإدارة

# أسباب الاحتراق الوظيفي

- غموض الدور هو: عدم وضوح الدور المطلوب من الفرد اداؤه، ويحصل ذلك بسبب عدم التدريب، والتأهيل المسبق أو بسبب عدم أهمية دوره.
- صراع الدور هو: أن يمتلك الفرد، عدة مسؤوليات في العمل، وخارجه، وواجب عليه أدائها، والتي قد تتعارض في وقت إنجازها.
- ثقافة المنظمة هي: القوانين، والتعليمات، واللوائح التي تتعامل بها الإدارة مع الموظفين، والعاملين فيها؛ كنظم الترقية الحوافز وتسلم الرواتب الشهرية
















جمعية التفكير الثقافي
للموهبة و الإبداع
Cultural Thinking
for Giftedness and Creativity society










القيادة الابتكارية :علاقة بين القائد، والموظفين، ويجب أن تكون عميلة تواصل مستمرة، تتكيف مع الظروف المختلفة التي تواجهها المنظمة

فضلًا عن مهمة القائد الأساسية في توجيه الأفراد بالتعاون معهم، وتشجيعهم على العمل بكفاءة عالية من أجل تحقيق الأهداف المهنية، وليس خلق مشاكل جديدة تعكر صفو التقدم.

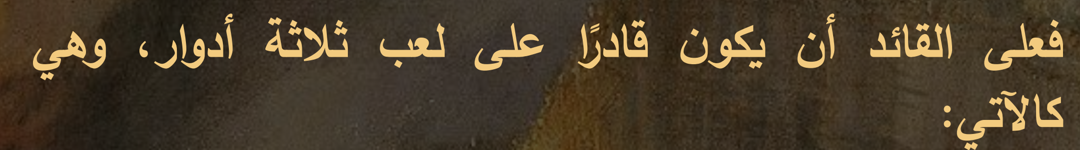












فعلى القائد أن يكون قادرًا على لعب ثلاثة أدوار، وهي كالآتي:

- (التقمص): أن يضع نفسه مكان أي فرد داخل المنظمة؛ فيتقمص أدوارهم كي يستطيع استيعاب علاقاتهم مع بعضهم، ويشعر بما يشعرون.
- (ثقة بالنفس): أن يستطيع تقييم نفسه، ويتقبل الانتقاد، وقادر على إصلاح، ما يراه في مصلحة المنظمة.
- (موضوعي): أن يكون حياديًا، ويمتلك مهارة التحليل التي تسمح له بالتعرف إلى مصدر سلوك الأفراد.



























الغرور التنظيمي:

- الذي يدل على قائد مغرور يُعامل الموظفين بعلو، وفوقية، وهذا يخلق لهم جو مشحون بالنقد الهدّام
- إذ يعرّض الأفراد إلى متطلبات عالية تفوق تحملهم دون توفير لهم الموارد، والمواد، والأدوات اللازمة لإنجازها
- ما يجعلهم يتغيبون عن العمل؛ لتفادي هذه الظروف السيئة




الصمت التنظيمي:

- الذي ينشأ بسبب سوء بالإدارة المتُصفة بالتسلط، التي تجعل الفرد يحتفظ برأيه
- فيعمّ الصمت سواء من الإداريين الذين لا يشاركون الموظفين باتخاذ القرارات أو حتى من قبل الموظفين الذين يخفون أي آراء متعلقة بحل مشكلات العمل
- وهذا يفقد الاتصال في بيئة العمل



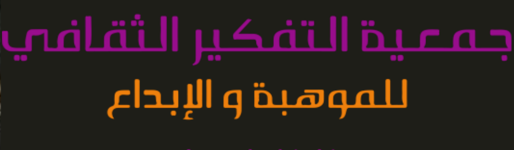














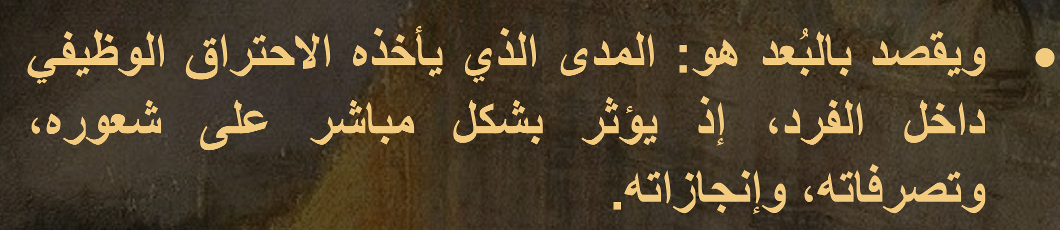










- ويقصد بالبُعد هو: المدى الذي يأخذه الاحتراق الوظيفي داخل الفرد، إذ يؤثر بشكل مباشر على شعوره، وتصرفاته، وإنجازاته.
- قامت ماسلاك بتعريف الاحتراق الوظيفي تبعًا لأبعاده الثلاث، والذي ينص على: إحساس الفرد بالنضب الوجداني، وسلب الشخصية، وتدني في الإنجاز الشخصي.










أبعاد الاحتراق الوظيفي

















١. البعد الأول: النضب الوجداني (الطاقة النفسية(الدافع)): فقد طاقة الفرد على العمل، والأداء، والاحساس بزيادة متطلبات العمل

- ويقصد بالنضب أي نفد، وانتهى، ويقصد بالوجدان هو: نفس المرء، وقواه، وطاقته النفسية
- ومعنى أن تنفد هذه المشاعر في بيئة العمل هو؛ أن يفقد الفرد الدافع الذي يحركه لأداء واجباته، وتطوير مهاراته










أبعاد الاحتراق الوظيفي




# أبعاد الاحتراق الوظيفي

٢ـ البعد الثاني: سلب الشخصية (تبلد الشعور): هو شعور الفرد بأنه سلبي، وحاد أي فظ، وكذلك احساسه باختلال حالته المزاجية.

- ويقصد بسلب الشخصية؛ أن يتم سلب الجزء الإنساني من الفرد، إذ أنه فصل نفسه عن التفاعل مع أي شعور
- ويعيش بحالة من غياب التأثر ما يعني غياب الشعور والانفعال لديه
- فيصير جافًا بالتعامل وساخر تجاه الآخرين وحتى نفسه، لأنه غير قادر على التعاطف.








أبعاد الاحتراق الوظيفي

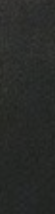


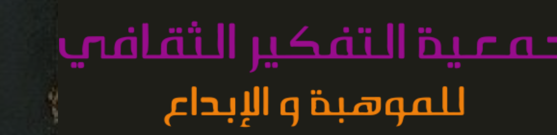























٣. البعد الثالث: تدني الإنجاز الشخصي (قلة الإنتاجية): إحساس الفرد بتدني أداءه، واعتقاده بأن مجهوده يذهب سدىً.

- إذ أنه الآن لا يستطيع أداء أبسط المهمات إلا بصعوبة بالغة، فالعمل عنده عبء -مثل التواصل البصري والكلامي- لأنه يعجز عنه، وقدراته اضمحلت
- فانخفض أدائه النفسي، والوظيفي، والجسدي، غير قادر على استعادتها، ما يسبب غياب الرضا الوظيفي لديه.

النضب الوجداني



سلب الشخصية



تدني الانجاز الشخصي

أبعاد الاحتراق الوظيفي

# قصة
# الاحتراق الوظيفي

- إن الاحتراق الوظيفي يحدث للفرد المُقبل بهمة عالية على العمل
- فهو يسعى إلى المثالية التي تُكسبه احترافية في مجاله
- وما أن يشعر بأن توقعاته مثالية بالنسبة للواقع ولا يمكن تحقيقها، ووجوده لا يؤثر في رفع مستوى الأهداف المهنية للمنظمة
- ويرافق ذلك متطلبات تفوق حد تحمله، دون وجود أي تقدير مادي أو معنوي
- يشعر بالإحباط المستمر الذي يتراكم عبر السنوات.














# قصة
# الاحتراق الوظيفي

- مخلفًا وراء تراكمه، لامبالاة بإنجاز أي مهام، فليس لديه المعنوية، والهمة اللتين كنّ بداخله أول الأمر، ما يجعله أجوفًا، وكل ما يملكه الإحباط، والتوتر
- وبالتالي فقدانه للدافع فتنضب قدراته، ويفقد المهارات الأساسية، والبسيطة في العمل، فيتدنى اداءه الوظيفي وبالتالي ينخفض الرضا الوظيفي لديه
- ما يجعله يشعر بالفشل لأن كل المعطيات التي أمامه بالنسبة له حقيقية ومصدرها هو.


جمعية التفكير الثقافي
للموهبة و الإبداع
Cultural Thinking
for Giftedness and Creativity society











# قصة
# الاحتراق الوظيفي

- فيحاول استعادة كفايته، ونجاحه بإنجاز الأهداف المطلوبة منه كما كان يفعل سابقًا
- فلا ينجح لذلك يقع تحت وطأة العجز، فيفقد الثقة بذاته، بسبب تقييمه لنفسه سلبيا وجلده لذاته بشكل مستمر
- وينتقل هذا الانخفاض في الرضا الوظيفي إلى حياته كلها
- فهو لا يدرك ما يحصل معه، وفقد سيطرته لإدارة موارده الداخلية، فلم يعرف كيف يعيدها أو يتعامل مع هذا الوضع، فصار يتجنب شعور انخفاض اداءه ورضاه عن نفسه






























- ومع هذا التجنب يجمّد شعوره وتفاعله فلا يعود قادر على التأثر بأي محفز، وبالتالي لا يتعاطف أو يشعر بالآخر، فيعاملهم بسوء ويسخر منهم
- فهو بهذه المرحلة يعامل كل شخص، وكأنه جماد
- وبالتالي يضعه بموقف تجاهل موّسع يُحدثه بلا وعي منه تجاه نفسه والآخرين والوظيفة
- فيبقى داخل قوقعة الانهاك الجسدي، والنفسي والوظيفي لمدة طويلة دون وجود حل أو مواجهة
- لأنه لا يعي وجود مشكلة ولا يعي ماهيّتها، فيقوم بتجاهلها







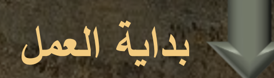













## الاستغراق

- رضا وظيفي عال
- غياب ضغط
- متطلبات معقولة

## التنبيه

- وجود ضغط( متطلبات أكثر)
- ادراكه وتفسيره من قبل الفرد
- مرحلة في اللاوعي
- قلق وتوتر

## المقاومة

- إدارة جيدة للضغط
- افراز هرمونات التوتر للتكيف مع الضغط وأداء وظيفي متميز
- قد تستمر لمدة قصيرة وينتهي الضغط أو تستمر لسنوات وحينها نكون قد دخلنا بمرحلة الانهاك

## الانهاك

- فقدان القدرة على التكيف (سوء التوافق)، وعليه فقدان السيطرة على الضغوط
- نقص الرضا الوظيفي
- ارهاق نفسي وجسدي
- ظهور أبعاد الاحتراق الوظيفي



















- نوع هذه الوظيفية من الأساس،( كثافة متطلباتها، وخطورتها، والمنصب الوظيفي فيها)

- والفرد ذو المنصب الإداري يختلف عن الفرد ذو المنصب الأدنى إذ يُعد الإداريون عُرضة للاحتراق أكثر من موظفيهم بسبب كثرة المسؤوليات التي تقع على عاتقهم، ولكن أيضًا يُعدوَن سببًا رئيسيًا لاحتراق الأفراد وظيفيًا.

- يتعامل أفرادها مع الجمهور بشكل مباشر، فيكون الفرد قريب من ردة فعل الجمهور







| جسديًا | نفسيًا | اجتماعيًا | وظيفيًا |
|---|---|---|---|
| ارهاق جسدي | الإرهاق العصبي، والنفسي | العزلة الاجتماعية | اللامبالاة تجاه العمل |
| صداع | غياب الرضا عن النفس | كبت المشاعر | الغياب، والتأخير عن العمل |
| ارتفاع ضغط الدم (امراض مزمنة) | العجز | | نقص القدرات الابداعية |
| ألم العضلات، وأسفل الظهر. | التوتر المزمن | سوء العلاقات | سوء التوافق، وسوء التعامل مع الضغوط |
| اضطرابات النوم | انخفاض المعنويات | | فقدان السيطرة على انجاز الاهداف |
| اضطرابات المعدة | | | الرغبة في ترك العمل |









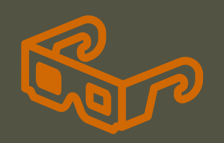



أسئلة
مهمة


كيف ينتقل الشعور الى سلوك؟

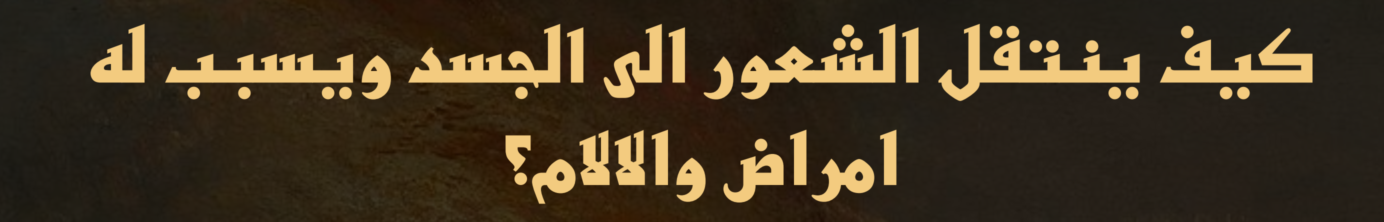

جمعية التفكير الثقافي
للموهبة و الإبداع
Cultural Thinking
for Giftedness and Creativity society

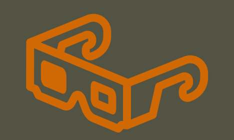

سؤال ٣






جمعية التفكير الثقافي
للموهبة و الإبداع
Cultural Thinking
for Giftedness and Creativity society

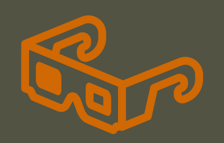

كيف ينتقل الشعور الى الجسد ويسبب له
امراض والالام؟



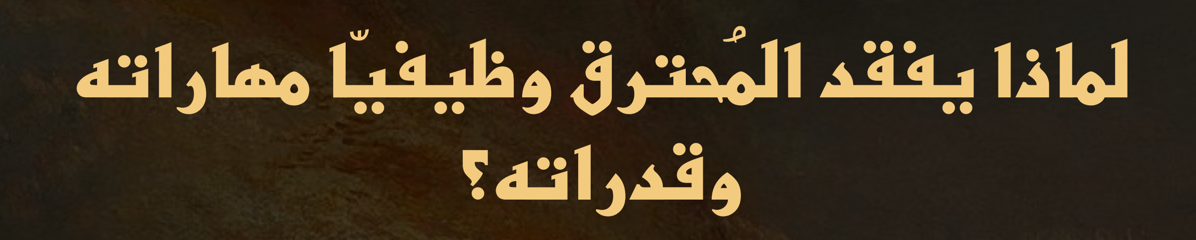



جمعية التفكير الثقافي
للموهبة و الإبداع
Cultural Thinking
for Giftedness and Creativity society

## سؤال ٥






لماذا يفقد المُحترق وظيفيّا مهاراته
وقدراته؟



# فقد المهارات

- إن انتقال مشاعر النفس إلى السلوك هي فكرة بديهية تنّم عن شعور ولّدته مجموعة من الأفكار
- فتشكّل الدافع لفعل أمر ما، وفعل سلوك معين

ولكن كيف تنتقل هذه المشاعر إلى الجسد؟ كيف تصير المشاعر مرض جسديًا؟



جمعية التفكير الثقافي
للموهبة و الإبداع
*Cultural Thinking*
*for Giftedness and Creativity society*











# فـــقد المهارات

- إن الجهاز العصبي يقوم من خلال ناقلات عصبية مختلفة، بنقل ردود الفعل أو المُحفزات التي يتفاعل معها الفرد، كإشارات عصبية وهرمونية إلى مراكز الدماغ العليا
- ثم تنتقل من قشرة الدماغ إلى النظام الطرفي(العاطفي) وليس النظام المركزي المسؤول عن المحفزات الجسدية
- حيث يتم إفراز عدة هرمونات؛ لتحفيز غدد الأدرنالين على إفراز الكورتيزول
- وعليه تستخدم طاقة هذه الهرمونات بالطريقة الصحية والصحيحة من قبل الجسد مثل أن يزداد نشاطه وقدرته على تحمل النعاس.



جمعية التفكير الثقافي
للموهبة و الإبداع
Cultural Thinking
for Giftedness and Creativity society













جمعية التفكير الثقافي
للموهبة و الإبداع
*Cultural Thinking*
*for Giftedness and Creativity society*











# فقد المهارات

- وعندما يعيش الفرد في جو مليء بالمُحفزات بشكل مستمر مثل: متطلبات عمل تفوق قدرته
- تجعله يشعر بالضغط والتوتر دومًا، وهذا بالطبع، سيزيد من إفراز هرمونات التوتر (الادرنالين، والكورتيزول)، في جسده
- بالمقابل ينتج عنه جهاز مناعي لا يعمل بكفاية
- فيؤدي مثلًا إلى الإصابة بالبرد أو الصداع أو ارتفاع ضغط الدم
- فبهذه الحالة تعطي آثارًا عكسية



جمعية التفكير الثقافي
للموهبة و الإبداع
Cultural Thinking
for Giftedness and Creativity society











# فقد المهارات

- إذ يسبب استمرار الضغط خللًا في مواعيد، وكمية إفراز هرمونات التوتر – مثل أن تفرز في وقت النوم، وتسبب اضطرابات النوم–ما يزيد من نسبة الكورتيزول داخل الجسد
- وبعد هذا الخلل الذي يمتد لمدة طويلة، يتوقف إفرازها بأقل من الطبيعي ما يسبب نقص الكورتيزول وكأن نظام الاستجابة داخل الجسد قد احترق
- وعليه يسبب خمول، وتعب، وتقل طاقته الجسدية، وهذا الأمر عصبيًا يعرّض الفرد للالتهابات والأزمات القلبية والأمراض المزمنة.

# فقد المهارات

وبسبب الاحتراق الوظيفي يتضرر الدماغ نفسه ويتغير تركيبه، في المناطق الآتية:

- اللوزة الدماغية: وهي تعد نظام الإنذار داخل الجسد
  - وهي مسؤولة عن إدراك وتقييم المشاعر والحواس والاستجابات السلوكية، وتتمثل بالخوف والقلق
  - وتكون عند المحترق وظيفيًا بحجم أكبر من العادي لأنه يواجه تهديدات بشكل مستمر
  - وعليه مع زيادة استخدامها تنهك لدرجة أنها لا تعود قادرة على الاستجابة














# فقد المهارات

وبسبب الاحتراق الوظيفي يتضرر الدماغ نفسه ويتغير تركيبه، في المناطق الآتية:

- القشرة الحزامية الأمامية: مسؤولة عن قدرات التعليم واتخاذ القرارات وفهم الآخر والتحكم في الاندفاع والمشاعر، كما أنها مسؤولة عن التحكم بضغط الدم وسرعة نبضات القلب
  - وتكون عند الشخص المحترق وظيفيًا ذات سمك أرق من المعتاد، بل وتتشابه رقتها عملية الشيخوخة
  - وذلك يقلل من أدائها، ويسبب في عجزها عن أداء وظائفها.



جمعية التفكير الثقافي
للموهبة و الإبداع
*Cultural Thinking*
*for Giftedness and Creativity society*











# فقد المهارات

وبسبب الاحتراق الوظيفي يتضرر الدماغ نفسه ويتغير تركيبه، في المناطق الآتية:

- والقشرة الامامية الوسطى: وهي مسؤولة عن التفكير والتخطيط وأداء الاعمال والحركات الارادية والكلام والتحكم العاطفي المتمثل في اشكال الفكر والعاطفة وإدراك الذات والبيئة الاجتماعية.
  - وعند اصابتها يصبح الفرد فاقد الإرادة وغير مبالي










# فقد المهارات

فالمهارة إن لم نمارسها نخسرها وبالمقابل عند ممارستها بشكل مكثّف ومستمر يؤدي إلى خسارتها أيضًا

- إذ أنها لم تُفقد على المستوى العاطفي (سلب الشخصية) والفكري (النضب الوجداني) والوظيفي (انخفاض الاداء الوظيفي) والجسدي(الأمراض) فقط
- بل أيضًا على المستوى التشريحي (تغير في تركيب الدماغ والعصبي (هرمونات التوتر)
- وعندما يكون التغير على المستوى التشريحي يعني حتى الجسد لم يعد قادر على الأداء القديم له.



جمعية التفكير الثقافي
للموهبة و الإبداع
Cultural Thinking
for Giftedness and Creativity society










# فقد المهارات

- وبالتالي يحتاج وقت لاستعادة تركيب الدماغ الطبيعي، فكل مرة يحاول المصاب بالاحتراق الوظيفي استعادة مهارات كما قلنا سابقا يفشل
- لأنه فقد قدرته على التحمل وعلى الصبر وعلى تعلم مهارات جديدة فبالتالي تكون محاولاته في غير مكانها لأنها تتطلب فهم ووعي بالاحتراق الوظيفي
- ليستطيع انتقاء نوعيّة محاولاته، فإذن هو ليس فرد لامبالي وبليد فقط، كما هو معروف، إنما فرد تم استهلاكه على مستويات مختلفة كإنسان.






























الحل على جميع المستويات:

- إن اللجوء إلى الله سبحانه وتعالى نصيحة من ذهب، لذلك يصعب علينا أن نوصلها بالطريقة الصحيحة لأننا نعتقد أنها قائمة فقط على الصلاة فننصح الفرد بأن يصلي
- ما يصعّب على المصاب بالاحتراق الوظيفي تقبلها لانه يعتبر نفسه مقصّر فوق التقصير الذي يشعر به نحو وظيفته وحياته لذلك لا يأخذ بها ولا يتقبلها
- فهو لا يفكر بطريقة سليمة، ويأخذ أي موضوع بطريقة شخصية.

# حلول الاحتراق الوظيفي

الحل على جميع المستويات:

- وعلينا أن ننصحه باللجوء إلى الله وندعه يختار الطريقة التي يريد لأن أي طريق يبدأه سيجعله يمّر على كل الطرق ومنها الصلاة لا محالة
- لحاجته للخالق الذي يعرف ما مرّ به، فيشعر بأنه مطمئن ويهدًّأ من رَوعه ألا بذكر الله تطمأن القلوب
- لذلك وجب أن نكون صبورين ومتعاطفين، حتى لو كان هو فظ فلن يتقبل فظاظته لأنها لم تكن جزء منه منذ البداية، إذ أنك تحتاج للجوء لله والانكسار بين يديه.














# حلول الاحتراق الوظيفي

- على المستوى العصبي: ممارسة الرياضة والتحفيز من خلال الكلمات التشجيعية سواء بصري، سمعي.
- على المستوى العاطفي: تضامن زملاؤه في بيئة العمل من أجله؛ فهم يتشاركون نفس مشاكل العمل للحصول على مساندة اجتماعية فضلا عن ممارسة الكتابة والحصول على زملاء من بيئات مختلفة، لألى يبقى في بيئة واحدة، وتكوين علاقات صحية.














# حلول الاحتراق الوظيفي

- على المستوى الفكري: تغيير الفرد لعاداته، وتشكيل أسلوب جديد بحياته، وإعادة اكتشاف نفسه ليثق بنفسه من جديد، تعلم مهارات بسيطة وبالتدريج مثل التركيز ١٠ دقائق على موضوع واحد.
- على المستوى الوظيفي: في حالة كانت بيئة العمل غير قابلة للإصلاح، يحاول الفرد إيجاد فرص عمل أخرى، ولا يجب تعميم التجربة السيئة على كل المنظمات، بل يجب التعلم من التجارب الصعبة، واغتنام الفرص الجديدة، وإن لم يكن من الممكن تغيير الوظيفة بسبب الحاجة للدخل نقوم بتعديل سلوكنا بشكل عام فنتقمص المرح والتفاؤل لأن الأسلوب المريح معدي أيضًا.














# حلول الاحتراق الوظيفي

- على المستوى الجسدي: الكشف عن أي أمراض نتجت من الضغوط، إعطاء الفرد الراحة اللازمة التي تفصله عن العمل قدر الإمكان، واخذ الفيتامينات والاملاح الناقصة فضلا عن تغذية صحية وصحيحة.
- المستوى التشريحي: كل ذلك مع الوقت سيساهم في استعادة تركيب الدماغ الطبيعي وعودة الفرد تدريجيًا لمستواه بل وقد يتطور أكثر.














# حلول الاحتراق الوظيفي

حلول من قبل المنظمة:

١. أهداف معقولة
٢. الاستخدام الأمثل لتقييم الأداء الوظيفي
٣. يكون كل فرد بدور واضح ومفّصل.
٤. العدل في الاجور
٥. نشر الوعي والتوعية
٦. تحسين جودة علاقات الموظفين مع بعضهم
٧. مشاركة الموظفين بقرارات مهمة بالمنظمة
٨. استخدام التدوير الوظيفي











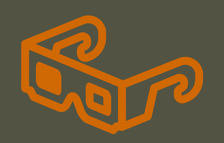




جمعية التفكير الثقافي
للموهبة و الإبداع
Cultural Thinking
for Giftedness and Creativity society


سؤال ٦


كيف يكون الممرض معرّض للاحتراق الوظيفي؟






لماذا
لا أتحسن!
التوتر...




# التوتـــــــــر

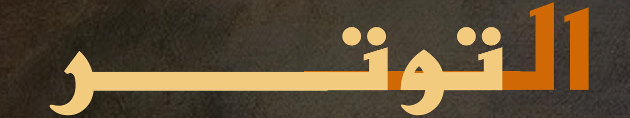
- إن المشاعر هي شرارة الاضطرابات النفسية، إذ أن الضغط أو الاحتراق الوظيفي نبعا من مشاعر غير متزنة تتمثل بالتوتر

ع

لماذا
لا أتحسن!





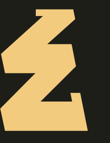



- والتعب أو الانهاك أو الاستنزاف: هي حالة يكون فيها الفرد عالق بشعور ما، والذي قد يكون الإحباط أو القلق أو الضغط، وغيرها
- كأن الشعور هو قناة، ومهمتك هي أن تمر من خلالها، لا أن تمكث بداخلها لسنوات

(Emotions are tunnels. If you go all the way through them, you get the light at the end, so exhaustion happens when we get stuck in an emotions(tunnel))



جمعية التفكير الثقافي
للموهبة و الإبداع
Cultural Thinking
for Giftedness and Creativity society




لماذا
لا أتحسن!








# التوتـــــــــر

- فهذا يسبب لك الإرهاق، وفقد القدرة على تخطي الشعور، وعجزك عن المرور من القناة، فحتى لو استقال الفرد المحترق وظيفيا من عمله، فإنه عالق في شعور القلق والتوتر، ولا يستطيع أن يتحسن



لماذا
لا أتحسن!





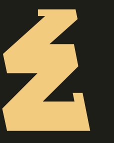






- فنحن في تطبيق كل تلك الاستراتيجيات لحل مشكلة الاحتراق الوظيفي كنا نوجّه حديثنا نحو التعامل مع أسبابه ومصادره
- وهما بالأساس أسباب التوتر، ولكن تعاملنا مع الأسباب لا يعني بالضرورة التخلص من التوتر نفسه

(Just because you've dealt with the stressor doesn't mean you've dealt with the stress Itself)



لماذا
لا أتحسن!







جمعية التفكير الثقافي
للموهبة و الإبداع
Cultural Thinking
for Giftedness and Creativity society

؟

## لماذا لا أتحسن!





# التوتر

- إذ أن الفرد قد لا يزال عالق في قناة التوتر، ويعيشه بطريقة مُزمنة، حتى لو حُلّت جميع الأسباب.
- فالمشاعر يجب أن تكون حالة مؤقتة يعيشها الجسد، قبل أن تعيشها النفس
- فالجسد يفرز عدة هرمونات ولكن الدماغ لا يعي تمامًا ما هي نوعيّة التهديد التي يتعرض لها الفرد
- إن التهديد الذي كان يعيشه الإنسان قبل الثورة الصناعية، وقبل عصر التكنولوجيا، كان جسديًا أكثر منه نفسيًا ورغم اختلاف نوع التهديد فإن هرمونات التوتر، قد أُفرزت داخل الجسد بكلا الحالتين.

# التوتـــــــــر

- فالتهديد الجسدي يتغلب عليه من خلال أن تهرب أو تدافع عن نفسك باستخدام قوة جسدك من حيوان شرس كالأسد
- أما الآن فالتهديد قد يكون كلام جارح من مديرك في العمل أو نقد هدّام من زميلك، وهنا بالذات لن تفر هاربًا أو تستعد للمهاجمة!
- حتى لو هاجمت بقوة الكلام سيبقى أثر الهرمونات موجود.



جمعية التفكير الثقافي
للموهبة و الإبداع
Cultural Thinking
for Giftedness and Creativity society

٤

لماذا
لا أتحسن!








# التوتـــــــــــر

- فأفضل وسيلة للعبور من خلال قناة التوتر هي جسديًا، بمعنى أن يتحرك الجسد، كما لو أنك هارب من أسد فعًلا
- كالرياضة؛ لبذل مجهود في تحريك الدورة الدموية؛ واستعادة السلوك الطبيعي للجسد، وهرموناته، وكما اختل عمل هذه الهرمونات لسنوات فإنك تحتاج الرياضة لسنوات أيضًا
- حتى تُعطي لنفسك، ولجسدك الوقت الكافي للتعافي فضلًا عن ممارستها باعتدال حتى لا يحدث إصابات فمثًلا نصف ساعة إلى ساعة ونصف يوميًا
- مناسبة لإفراز الأندروفين الذي يشعرك بالسعادة، ومنه تتوازن نسبة الهرمونات المفرزة، وتعود تدريجيا لطبيعتها

؟

## لماذا لا أتحسن!








# التوتـــــــــــر

- والسبب الرئيسي الذي يحبسنا في قناة التوتر، هو أننا بحاجة لمساعدة، ولا نتجرأ على الإفصاح عنها
- فالمحترق وظيفيًا لا يدرك بأن هذا الوضع يحتاج لمساعدة خارجية، وضرورة وجود مساندة اجتماعية داخل بيئة العمل
- وتراه ينكمش على نفسه مختارًا العُزلة، والتي تسبب له الوحدة النفسية.

؟ لماذا لا أتحسن!






مثال:
المعلم

# من هو؟ الـــمعلم

- فالمعلم: هو من يمتلك قدر من العلم والمعرفة ومهارات تساعده بنقلها إلى الآخرين
- ومهمة التدريس مهمة شاقّة يبذل فيها المعلم جهده على أكمل وجه
- كما أنه على اتصال مباشر مع من يقدم لهم هذه الخدمة ألا وهم الطلبة، فهو يلاحظ تقدمهم أو تخلفهم عن الأهداف التي يضعها لهم، ويقارن بشكل بديهي بين ما يبذله، والنتائج التي يخرجون بها
- وأن مسؤولية التدريس لا تقع على كاهله بشكل كامل، ولكنه المصدر الرئيسي الذي يوجّه الطلبة لتعلم المهارات المطلوبة



جمعية التفكير الثقافي للموهبة و الإبداع

Cultural Thinking for Giftedness and Creativity society

٥

مثال: المعلم







جمعية التفكير الثقافي
للموهبة و الإبداع
Cultural Thinking
for Giftedness and Creativity society

٥

مثال: المعلم





# من هو؟ المعلم

- يشعر بأنه غير قادر على مجاراة بين الإنجاز الذي يطمح له، وما يوجد على أرض الواقع، فمشاكل الطلبة كثيرة ومصادرها متنوعة؛ إذ أنها لا تقتصر على المدرسة فقط.

- وغياب التقدم من ناحية الأداء الدراسي للطالب، والأداء التدريسي للمعلم، فمع مرور السنوات
- وثبات نفس المستوى المهني، يكون المعلم معرّض للاحتراق الوظيفي.

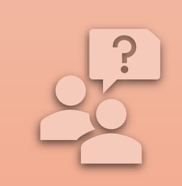



# أسباب احتراق الــمعلم وظيفيًا

| الدولة | نوع المدرسة | أسلوب الادارة | سوء معاملة أولياء الأمور للمعلم | غياب برامج تطوير المستوى المهني للمعلم | ثقافة المدرسة | صراع القيم والمبادئ | صراع الدور |
|---|---|---|---|---|---|---|---|








٥

مثال: المعلم







جمعية التفكير الثقافي للموهبة و الإبداع

*Cultural Thinking*
*for Giftedness and Creativity society*









| ابعاد الاحتراق الوظيفي بالنسبة للمعلم | بعد نضب الوجداني | بعد سلب الشخصية | بعد تدني الإنجاز |
|---|---|---|---|
| | الانهاك العاطفي | التجاهل واللامبالاة والملل | لا يستطيع حل المشكلات الخاصة بالطلبة وإن حاول يسبب بمشاكل أكبر |
| | | علاقات رسمية | صعوبة تشجيع الطلبة |
| | نضوب القدرات والمهارات مثل التخطيط وإدارة الوقت | لا يتقبل النقد لأن غياب ثقته بنفسه يزيد من الأنا الفارغة | تشاؤم ولا يجد أمل في تدريس الطلبة وينعكس ذلك على آرائه وسلوكاته داخل البيئة الصفية |
| | محاولة أخذ إجازة | غياب الصبر وانخفاض قدرته على التحمل ما يسبب له مزاج حاد وسرعة بالغضب والاندفاع | التعامل مع الطلبة بطريقة جافة كما لو أنهم كبار بالعمر |
| | الاستغناء عن الأنشطة، وحصر وظيفته على أعمال الكتابة، والتلقين. | غياب تقدير للآخر | الرغبة في ترك العمل |
| | | لا يوجد تعاطف مع مشاكل الطلبة | |
| | | معاقبة الطلبة ظلمًا | |
| | | النظرة السلبية تجاه الطلبة، والتدريس | |






# حلول احتراق المعلم وظيفيًا

- يجب على إدارة المدرسة تقييم أداء معلميها باستمرار من خلال الإشراف التربوي وأخذه بطريقة جديّة
- نشر التوعية، والوعي، وإعطاء الدورات التدريبية حول الذكاء العاطفي وإدارة الضغوط وأهمية المساندة الاجتماعية
- التدريب المستمر للمعلمين على أساليب التدريس الجديدة، واستخدام التكنولوجيا المتوفرة التي تساعد على زيادة مهارات كل من المعلم، والطالب فضلًا عن إلقاء محاضرات للمعلم عن كيفية التعامل مع الطالب، واحتواءه

٥

مثال: المعلم








# حلول احتراق المعلم وظيفيًا

- توفير اخصائيين نفسيين، واجتماعيين في المدرسة، لكل من الطلاب، والمعلمين، والمدراء
- إعطاء محاضرات حول جهود المعلم، وآداب التعامل معه للطلبة؛ ليستعيد المعلم هيبته وتقديره من قبل الطالب، وأولياء أمورهم

## ٥

## مثال: المعلم



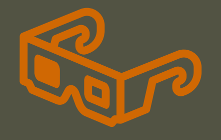


ماذا عن الصحفيين في غزة!
ماذا عن أهل غزة أنفسهم !
وعن أي احتراق نتحدث!



جمعية التفكير الثقافي
للموهبة و الإبداع
Cultural Thinking
for Giftedness and Creativity society

# سؤال استنكاري !






نظرة
خاطفة!




واختيارنا لهذا الموضوع- الاحتراق الوظيفي- وبشكل متخصص في بيئة العمل؛ لإثارة انتباهك إلى الاحتراق النفسي بشكل عام







عام

خاص



جمعية التفكير الثقافي
للموهبة و الإبداع

Cultural Thinking
for Giftedness and Creativity society




نظرة
خاطفة !














نظرة
خاطفة !



فلطالما سمعنا أن طفلًا تبلد شعوره، ولم يعد يشعر بألم الضرب الذي يلسع جسده، كما انه مع الوقت يغدو لامبالي تجاه نصائح مربييه

بالمثل قد نجد المربي غير مبالي لأبنائه ولا يتعاطف مع الآلامهم أو لا يستطيع أن يشجعهم.






يقول رتشارد جوندرمان - دكتوراه في الطب والفلسفة- في وصفه لبداية الاحتراق النفسي:

The accumulation of hundreds or thousands of tiny disappointments, each one hardly noticeable on its own.

ما يعني تراكم مئات أو حتى ألوف من الخيبات الصغيرة التي بالكاد ملاحظة كل واحدة منها!



جمعية التفكير الثقافي
للموهبة و الإبداع

Cultural Thinking
for Giftedness and Creativity society




نظرة
خاطفة !











نظرة
خاطفة !








إذ أن الاحتراق الوظيفي، قد يوجد في بيئات مختلفة مثل البيئة: الأُسرية أو المدرسية أو الجامعية بمسمّى الاحتراق النفسي، فعلى سبيل المثال إن الوالدين معرّضان للاحتراق النفسي














No wonder parenting is so exhausting, once )
you're a parent, you're never not a parent,
you're always going through the tunnel).

ويقصد به: لا عجب بأن التربية مُرهقة للغاية، فبمجرد أن تُصبح مُربيًّا، لن تستطيع أبدً أن تكون غير ذلك، فأنت دائما تعود إلى القناة.




- وكأنها وظيفة بدوام كامل، لمدى الحياة، وهذا قد يجعل الوالدان عالقان في نفس الشعور، شعور توتر تجاه تحمل مسؤولية التربية
- ما قد يسبب لهما الإرهاق في حالة لم يستطيعا التعامل مع المشكلات، وإدارة الضغوط التي تواجههما
- في حين أنه قد يعاني الأبناء أيضًا من الاحتراق النفسي في حالة سوء إدارة الوالدين للأسرة والتربية الخاطئة
- وإن الحل يكمن فعلًا بالقيادة الابتكارية بشكل رئيسي، وما سبق ذكره من حلول متنوعة، ومختلفة نستطيع إسقاطها على أي بيئة نعيش بداخلها



جمعية التفكير الثقافي
للموهبة و الإبداع
Cultural Thinking
for Giftedness and Creativity society





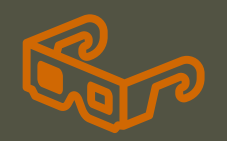




جمعية التفكير الثقافي
للموهبة و الإبداع
Cultural Thinking
for Giftedness and Creativity society

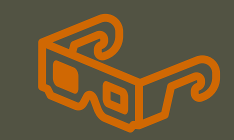
# سؤال ٧

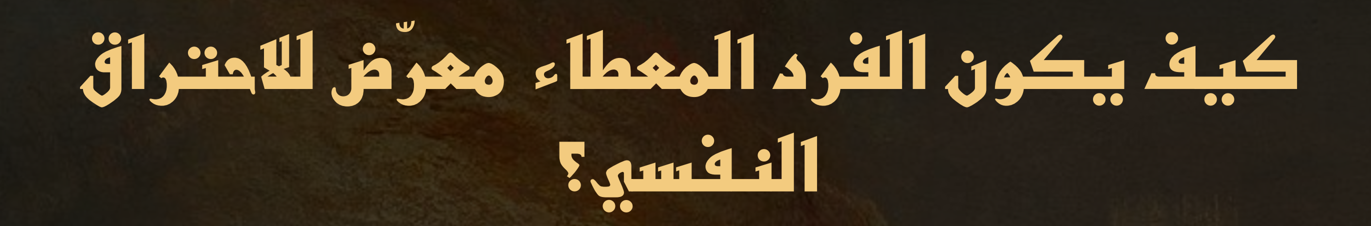

كيف يكون المتطوع معرّض للاحتراق النفسي؟






جمعية التفكير الثقافي
للموهبة و الإبداع
Cultural Thinking
for Giftedness and Creativity society


سؤال ٨


كيف يكون الفرد المعطاء معرّض للاحتراق
النفسي؟

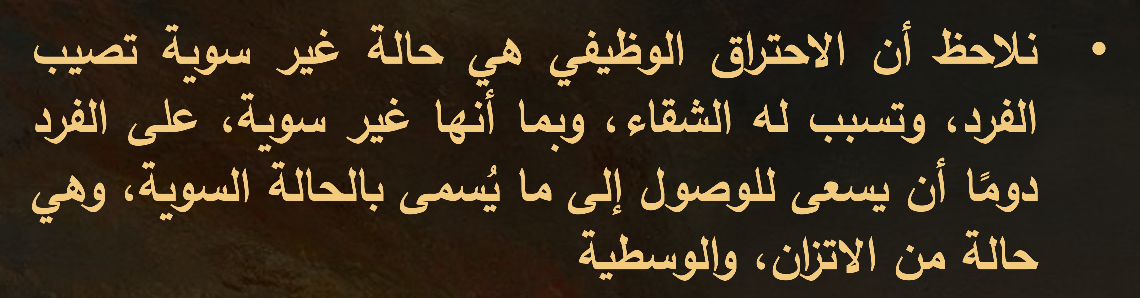



الوسطية






# ٧ الوسطية



- نلاحظ أن الاحتراق الوظيفي هي حالة غير سوية تصيب الفرد، وتسبب له الشقاء، وبما أنها غير سوية، على الفرد دومًا أن يسعى للوصول إلى ما يُسمى بالحالة السوية، وهي حالة من الاتزان، والوسطية
- فلا غلو، ولا تفريط، وكلما انغمسنا في موضوع أكثر من اللازم، وجب علينا إيقاظ أنفسنا؛ للعودة إلى مرحلة الاعتدال، والوسطية
- قال تعالى: (وكذلك جعلناكم أمة وسطًا لتكونوا شهداء على الناس ويكون الرسول عليكم شهيدا)، (البقرة: ١٤٣).



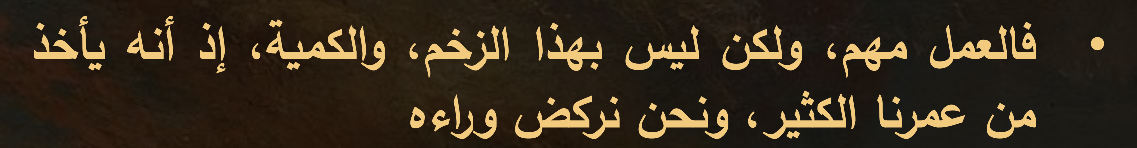








# الوسطية



- فالعمل مهم، ولكن ليس بهذا الزخم، والكمية، إذ أنه يأخذ من عمرنا الكثير، ونحن نركض وراءه
- ولا بد من أن تكون التوقعات تجاه العمل من قبل الفرد واقعية
- وكذلك الأمر بالنسبة للمنظمة، فعلى أصحابها أن يهتموا لفكرة واقعية الأهداف، وأثر عدم واقعيتها أيضًا على الفرد على المدى البعيد
- وألا يتم الاستخفاف بنفسيته، فجوهر المرء موارده الوجدانية
- قال تعالى: (وجعلنا نومكم سُباتًا (٩) وجعلنا الليل لباسًا (١٠) وجعلنا النهار معاشًا (١١))، (النبأ).







جمعية التفكير الثقافي
للموهبة و الإبداع

*Cultural Thinking*
*for Giftedness and Creativity society*

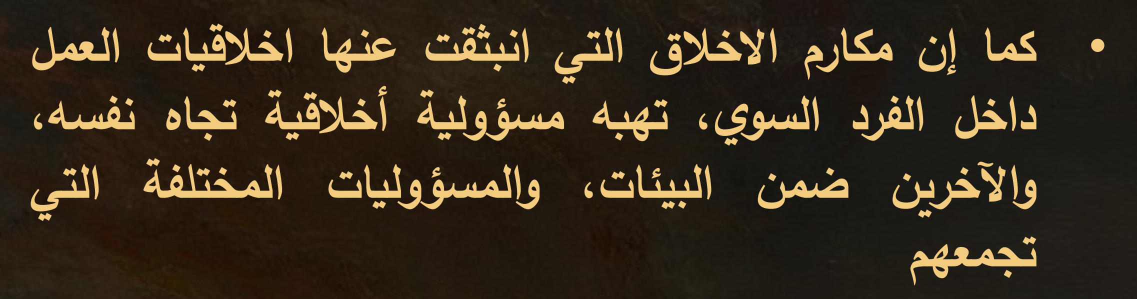












- كما إن مكارم الاخلاق التي انبثقت عنها اخلاقيات العمل داخل الفرد السوي، تهبه مسؤولية أخلاقية تجاه نفسه، والآخرين ضمن البيئات، والمسؤوليات المختلفة التي تجمعهم
- وهو صُلب الاحتراق الوظيفي، فالخُلق الجيد سيجعل الفرد يقدّر جهود الآخرين، ويعدل بينهم، ويأخذ بالآراء جميعها، ويوازنها حسب المتطلبات، والظروف
- وهذا يقوي علاقة الافراد مع مرؤوسيهم، ويخلق اتزان بين أهداف المنظمة، وقدرات الأفراد.



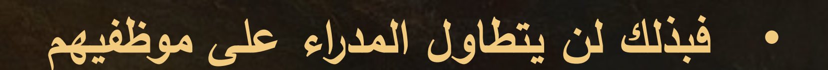
جمعية التفكير الثقافي
للموهبة و الإبداع

*Cultural Thinking*
*for Giftedness and Creativity society*









- فبذلك لن يتطاول المدراء على موظفيهم
- بل سيكون تعاملهم إنسانيًا، وأكثر رحمة
- وسيكون أداء الفرد بما يرضي الله مع إدراكه لقدراته وسعة تحمله
- فلا يكلف الله نفسًا إلا وسعها (سورة البقرة (آية ٢٨٦)).






خاتمة




- إن ادراكنا للاحتراق الوظيفي لا يعني أن نرمي حجتنا عليه ونفتعل أعراضه أو نحللها بناء على أهوائنا ونعرّض أنفسنا للدوران الوظيفي
- وعلينا فعلا ان نقيم أنفسنا بالقدر المطلوب حتى لا نسيء استعمال ادراكنا
- لأن تفسير المرض النفسي أحيانا يكون وحده حل للمشكلة، لأن المصاب بالاحتراق الوظيفي لا يعي تمامًا ما يمّر به، والحل الرئيسي بعده ادراكه هو رغبة الفرد بالتغيير، والعلاج.







خاتمة














خاتمة





- حينها تصبح كل الحلول المطروحة، ممكنة التحقيق، مهما كانت صعوبتها
- كأنها عادات سيئة نحاول أن نقلع عنها بدل أن تكون بمسمى المرض النفسي، ورغم تسميتها بمرض إلا انها تعتمد على تغيير السلوك
- وهذا التغيير يحتاج وقت والوقت كفيل باسترجاع تركيب الدماغ الطبيعي وعليه استعادة الأداء القديم للفرد، بل تطويره وتحسينه.

# ما بعد ادراك الاحتراق الوظيفي؟

- وقد يتأقلم الفرد بوضع الاحتراق الوظيفي تحت مفهوم اللامبالاة ويستمر في عمله لانه بحاجة له وهم نسبة كبيرة تعايشت مع هذا الوضع إلا أنهم قادرين بإذن الله على تغيير سلوكهم مع الوقت
- ومنهم من قد يصل إلى الاكتئاب ويحتاج لمساعدة من مختصين وذلك يعتمد على مستوى صلابة الفرد وتقييمه لنوعيّة العلاج التي يحتاجها.




















خاتمة








- اذن اصابتك بالاحتراق الوظيفي، تُشخص من قبل مختصين لا من خلال بحثك
- لكن بحثك يزيد وعيك وفهمك لتصرفاتك التي تعطي تفسيرًا لما حصل، وقد تُحل المشكلة هنا
- وتستطيع إدراك ما هي الظروف المناسبة لك مستقبًلا للعمل بأي منظمة







- كما وعليك انتقاء المعلومات التي تأخذها من بحثك وادراكك لسوق كامل ينتظرك للتجارة بنفسيتك من ادوية وأخصائيين وغير أخصائيين
- فحتى اختيارك للأخصائي النفسي يتطلب تجربة لعدد منهم حتى تستقر على اخصائي طريقته واسلوبه تناسبك في رحلتك للتحسن.




خاتـــمة


















وكما نعلم أن المصاب بالاحتراق الوظيفي، أو حتى المعّرض له
يعيش حالة توتر وضغط دائمة

فحتى وهو جالس ومستقر إلا كما لو أنه يركض طول الوقت!


لذلك اعطِ لنفسك فرصة للعيش من جديد. فأنت تستحق "وأخيرًا" أن تكف عن الركض!


شكرًا لحسن استماعكم